

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG

Oleh:

ANTI AZIZAH
4122.4.19.11.0057

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2020

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG**

Oleh:

**ANTI AZIZAH
4122.4.19.11.0057**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung,.....

Disetujui dan disahkan oleh Komisi Pembimbing

Feby Febrina, S.E., MM.

Pembimbing

Mengetahui,

Dr.H.Deden Komar Priatna.,S.T.,S.IP.,MM.,CHRA

Dekan

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama ; Anti Azizah

NIM ; 4122.4.19.11.0057

Program studi ; Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung** adalah;

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winayamukti maupun perguruan tinggi manapun.
2. Skripsi ini murni gagasan , rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir dalam naskah skripsi ini.

Dengan pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Oktober 2020

Yang membuat pernyataan,

Anti Azizah

Nim; 4122.4.19.11.0057

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Kunci kesabaran adalah menjalani, menikmati, mensyukuri apa yang kita punya..... Anti Azizah

**Penulis persembahkan
Karya ilmiah ini
Untuk kedua orang tua, kakak
Yang sangat penulis cintai, serta sodara sodara yang
Penulis sayangi.**

ABSTRAK

ANTI AZIZAH, NPM; 4122.4.19.11.0057. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel X (Pelatihan Kerja) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Metode yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel berdasarkan Purpose Sampling. Hipotesis dari penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan software application system SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode statistik disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja, hal ini berdasarkan analisis regresi dengan persamaan $Y=15,608+0,599X$. Secara korelasi terdapat hubungan terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,244. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sebesar 19,272%. Uji hipotesis penelitian ini dimana thitung sebesar 2,808 lebih besar dari ttabel 1,692. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara signifikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Kata kunci; Pelatihan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ANTI AZIZAH, NPM; 4122.4.19.11.0057. INFLUENCE TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG.

In this study, there are two variables X (Job Training) and Employee Performance (Y). This research was conducted to determine the effect of job training on employee performance at Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. The method used in this research is descriptive analysis method to identify how the effect of job training on employee performance at Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

This research was conducted using a sample based on Purpose Sampling. The hypothesis of this study is that job training has an effect on employee performance at Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. To measure the influence of these variables using Simple Linear Regression using the software application system SPSS 22.0.

Based on the results of data analysis using statistical methods, it is concluded that there is a significant influence between job training on performance, this is based on regression analysis with the equation $Y = 15.608 + 0.599X$. In a correlation, there is a very strong relationship between job training and employee performance with a value of 0.244. Furthermore, the coefficient of determination (KD) is obtained that job training affects employee performance with a value of 19.272%. Hypothesis test of this research where tcount of 2.808 is greater than t table 1.692. So H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that training significantly affects the performance of employees at the Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Keywords; Training, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanallahu Wata'ala, karena atas berkat ridho dan rahmat Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad Shallallahu 'alaihi wassallam dan para keluarganya, sahabat serta pengikut beliau hingga akhir zaman. Aamiin. Usulan Penelitian ini berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG”**.

Usulan penelitian ini, merupakan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian sidang kesarjanaan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, yaitu Bapak dan Ibu , kasih sayang dan dukungan merekalah yang membangun semangat penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini. Serta saudara-saudara penulis, yang telah banyak memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis hingga usulan penelitian ini dapat terselesaikan.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dukungan serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih terutama kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah . Ir., MS., CHRA selaku Rektor Universitas Winaya Mukti.

2. Bapak Dr. H. Deden Komar Priatina.,ST.,SIP.,MM.,CHRA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
3. Ibu Herni Suryani, SE.,SI.Kom.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Ir. H. Adriza, M.Si., selaku pengelola Universitas Winayamukti kelas Wastukencana.
5. Bapak Feby Febrian.,S.E., MM. Selaku dosen pembimbing Manajemen yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan nasehat, bimbingan dan masukan mulai dari penulisan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Drs. Rudi Suprianto Ahmadi, MM. Selaku Dosen Pembimbing Jurusan Akuntansi yang dengan tulus, sabar, ikhlas dan tawadu memberikan bantuannya kepada penulis.
7. Semua Staff dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti.
8. Mahasiswa Manajemen angkatan 2020, makasih atas bantuan, motivasi serta kebersamaan yang indah dan penuh canda serta tawa yang tak terlupakan.
9. Pimpinan Kesbangpol, yang telah banyak memberikan kebijaksanaan dan bantuannya kepada penulis selama bekerja pada kesbangpol dan dalam proses perkuliahan berlangsung hingga terselesaikannya usulan penelitian ini oleh penulis.
10. Kedua Orang Tua saya yang saya cintai.
11. Kakak yang sangat penulis cinta.

12. Sifa Urohmah., A.Md, Yoga Lesmana, A.Md, Nihayatul Adawiyah, S.E.,MM , Andri Moh Ramdani, A.Md, Dendi Karyana. A.Md, sahabat dan temanku yang sangat penulis kasihi.
13. Ibu Muljanti Juliati, M.Pd. Selaku tante dan penyemangat yang penulis sayangi.
14. Semua pihak yang tidak Penulis sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amiin.

Penulis sadar usulan penelitian ini jauh dari kesempurnaan, segala kritik serta saran yang sifatnya membangun untuk penyempurnaan skripsi ini dari berbagai pihak, penulis akan terima dan sambut dengan segala kerendahan hati.

Penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri, umunya bagi semua pihak yang memerlukannya.

Bandung, Oktober 2020

Penulis,

Anti Azizah

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan rumusan masalah	9
1.2.1 Identifikasi masalah	9
1.2.2 Rumusan masalah.....	10
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	13
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen	13
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	13
2.1.2 Fungsi Manajemen	14
2.1.3 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.4 Pengertian Pelatihan.....	19
2.1.5 Definisi Kinerja Karyawan	34
2.1.6 Definisi Penilaian Kinerja.....	39
2.2 Penelitian Terdahulu.....	46
2.3 Kerangka Pemikiran	52
2.4 Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	54

3.1	Metode yang Digunakan	54
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	55
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data	59
3.4	Teknik dan Penentuan Data.....	59
3.5	Rancangan analisis dan Uji Hipotesis	61
3.5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	64
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	66
3.5.3	Regresi Linier Sederhana	70
3.5.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	72
3.5.5	Pengujian Hipotesis.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		77
4.1	Gambaran Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.....	77
4.1.1	Sejarah Singkat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung ...	77
4.1.2	Struktur Organisasi Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kota Bandung 83	
4.1.3	Kepegawaian.....	84
4.2	Hasil Penelitian.....	88
4.2.1	Uji Validitas	88
4.2.2	Uji Reliabilitas	90
4.3	Pembahasan	90
4.3.1	Deskripsi Data Penelitian.....	90
4.3.2	Tanggapan responden untuk Pelatihan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.....	95
4.3.3	Tanggapan responden untuk Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.....	106
4.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	116
4.3.5	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.....	120
4.3.6	Pengujian Hipotesis.....	122

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	125
5.1 Kesimpulan.....	125
5.2 Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA	127
BIOGRAFI PENULIS	130
LAMPIRAN.....	131

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data kehadiran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung Periode Januari-Juni 2019	4
Tabel 1. 2 Jumlah karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung...	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	53
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	57
Tabel 3. 2 Skala Likert	62
Tabel 3. 3 Kriteria Interval Penafsiran atau Interpretasi	63
Tabel 3. 4 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	71
Tabel 4. 1 Data Kepegawaian Berdasarkan Unit Kerja.....	84
Tabel 4. 2 Data Kepegawaian Berdasarkan Umur.....	85
Tabel 4. 3 Data Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4. 4 Data Kepegawaian Berdasarkan Masa Kerja.....	86
Tabel 4. 5 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Tabel 4. 6 Data Fasilitas yang dimiliki.....	87
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen	88
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	90
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	90
Tabel 4. 10 Hasil Skor Kuesioner	91
Tabel 4. 11 Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.....	95
Tabel 4. 12 Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	96
Tabel 4. 13 Anda selalu semangat dalam mengikuti pelatihan.....	97
Tabel 4. 14 Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama.....	98
Tabel 4.15 Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.....	99
Tabel 4. 16 Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	100
Tabel 4.17 Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.....	101
Tabel 4. 18 Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.....	102
Tabel 4. 19 Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	103
Tabel 4. 20 Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan dengan lebih cepat dan mudah.....	104
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Pengukuran Pelatihan Kerja.....	105
Tabel 4.22 Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	106

Tabel 4. 23 Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	107
Tabel 4.24 Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan.....	108
Tabel 4.25 Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.....	109
Tabel 4. 26 Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	109
Tabel 4. 27 Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.....	110
Tabel 4. 28 Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.....	111
Tabel 4. 29 Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.....	112
Tabel 4. 30 Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.....	113
Tabel 4. 31 Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja	114
Tabel 4. 32 Rekapitulasi Pengukuran Kinerja Karyawan	115
Tabel 4. 33 Hasil Uji Normalitas	116
Tabel 4. 34 Hasil Uji Multikolinieritas	118
Tabel 4. 35 Hasil Uji Autokorelasi	118
Tabel 4. 36 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	119
Tabel 4. 37 Regresi Linier Sederhana	120
Tabel 4. 38 Hasil Uji koefisien determinasi.....	122
Tabel 4. 39 Uji Hipotesis	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini peradaban hidup manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat dominan dan merupakan faktor utama dalam menentukan pilihan. Manusia adalah faktor utama di dalam manajemen. Sehubungan dengan pentingnya peranan manusia dalam proses manajemen untuk menunjang pelaksanaan manusia dalam proses menunjang fungsi manajemen yang optimal, oleh karena itu harus memiliki keterampilan agar dapat melaksanakan proses manajemen tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Dalam era sekarang ini di mana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya, baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Pada saat ini pemerintah mendorong instansi-instansi pemerintahan untuk meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat berperan dan mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasilnya dapat memperluas kesempatan lapangan pekerjaan serta membangkitkan kemauan dan kemampuan untuk berkarya.

Pencapaian tujuan dan keinginan tersebut haruslah diikuti dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan itu sendiri. Adapun cara untuk

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yaitu dengan cara pelatihan dan pengembangan karyawan. Karena setiap perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mereka rekrut, maka perusahaan mengadakan pembinaan dan pengembangan pengetahuan dalam kemampuan karier serta jabatannya, sehingga menjadikan karyawan yang mempunyai sumber daya yang unggul. Dengan segala perbaikan metode kerja, maka pemborosan waktu dan tenaga kerja dapat diminimalisasi semaksimal mungkin dan hasil yang diharapkan akan semakin baik.

Menurut Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pelatihan karyawan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan dengan tugasnya sendiri. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa : “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Flipppo (dalam Suwatno & Priansa, 2016:117) bahwa “pelatihan karyawan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Pelatihan akan memberikan

kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus mengerjakannya.

Di samping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang meningkat karena telah melaksanakan pelatihan kerja. Program pelatihan kerja akan menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena suatu lembaga menginginkan karyawannya bekerja dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai hasil yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berwujud, dilihat dan dihitung sedangkan ide-ide atau pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk juga bisa merupakan penemuan atau prosedur kerja yang lebih efisien.

Selain itu kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung belum dapat dikatakan optimal untuk memenuhi standar kinerjanya terlihat dari data rekapitulasi ketidakhadiran Karyawan selama 1 semester awal tahun 2019 periode bulan januari sampai juni yang menunjukkan peningkatan ketidakhadiran yang

fluktuatif, berikut data rekapitulasi kehadiran Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung .

Tabel 1. 1 Data kehadiran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung Periode Januari-Juni 2019

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Cepat Pulang (%)
Jan	71,11	28,89	15.27	22.9
Feb	70,58	29,42	16.79	22,32
Mar	75,27	24,73	11.45	20,52
Apr	67,23	32,77	19.08	21,57
Mei	69,37	30,63	19.85	19,14
Jun	68,79	31,21	21.37	19,30

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak kinerja karyawan yang tinggi maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan pun akan semakin meningkat dan perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global saat ini. Menurut Wilson Bangun (2012:231) pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Wilson Bangun (2012:234) Suatu pekerjaan dapat diukur

melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja merupakan suatu ukuran seseorang dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan harus juga diadakannya pelatihan agar karyawan dapat mengerti apa saja tanggung jawab yang harus dikerjakannya.

Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Jika lingkungan kerja baik, maka kinerja yang dihasilkan dalam lingkungan tersebut akan baik, sedangkan jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun kurang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan penelitian di Bakesbangpol Kota Bandung terlihat masih adanya gejala-gejala yang menggambarkan bahwa kinerja di sana belum optimal karena kurangnya pelatihan yang diberikan.

Dalam suatu perusahaan, setiap individu mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, karena itu perlu ada sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan tersebut dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi karyawan serta kepemimpinan yang baik dalam perusahaan. Salah satu

cara agar hal ini dapat direalisasikan adalah dengan program pelatihan karyawan. Proses pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pelatihan menjadi sangat penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan Perda Nomor 08 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung BKBPM menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) yang terdiri dari bidang, yaitu: Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Politik dalam Negeri, Ketahanan Ekonomi, Seni Budaya dan Ormas, dan Bidang Kewaspadaan Nasional.

Bakesbangpol mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat. Bakesbangpol dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat ;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat ;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat ;

- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut ini adalah data kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung;

Tabel 1. 2 Jumlah karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Kepala Badan	1
2.	Sekretaris Badan	1
3.	Kepala Bidang	3
4.	Kepala Sub Bagian Bidang	11
5.	Staff karyawan	43
	Total	59

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Februari 2019.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha di mana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang.

Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus

dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik akan banyak manfaatnya yaitu dengan peningkatan kemampuan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam mengembangkan kariernya dan peningkatan penghasilan serta peningkatan kepuasan kerja.

Program pendidikan dan pelatihan ini merupakan salah satu upaya yang dinilai penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan mengikuti program pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Karyawan yang telah memiliki kompetensi yang tinggi dapat dilihat dari meningkatnya sikap kerja, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja serta disiplin dalam bekerja.

Oleh sebab itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan bergantung kepada keberhasilan individu atau karyawan pada perusahaan itu sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Akan tetapi dalam pelaksanaan masih terdapat beberapa hambatan di antaranya adalah adanya beberapa

karyawan yang masih terlambat, kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya, perencanaan dalam program pelatihan karyawan yang kurang matang dan kurang tegas pimpinan akan pentingnya pelatihan karyawan, kurang adanya kepercayaan, baik sesama karyawan maupun atasan dengan karyawannya, dan pengambilan keputusan dari sepihak dan tidak adanya diskusi terlebih dahulu. Hal ini yang membuat beberapa karyawan menjadi kurang berkembang, dan banyak karyawan yang menganggap pelatihan tidak begitu penting dan hanya sebagai formalita.

Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi dan rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi permasalahan yang dialami oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung sebagai berikut:

1. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan kurang. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan dan seringkali melewati batas waktu yang telah ditentukan.
2. Pimpinan dalam menyampaikan perintah atau instruksi dengan bahasa yang sama pada setiap bawahannya, sedangkan tingkat pemahaman atau

kemampuan bawahan dalam memahami setiap perintah/instruksi tidak sama.

3. Masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu.
4. Kurang kepercayaan dalam organisasi, baik antara pimpinan maupun sesama karyawan
5. Perencanaan pelatihan yang kurang baik.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung ?
3. Seberapa berpengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan pelatihan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung
2. Kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

3. Seberapa berpengaruhnya pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai modal kerja,. Sebagai perilaku yang nyata dengan menetapkan teori - teori yang penulis dapatkan selama di bangku kuliah.
 - b. Bagi Peneitian yang akan datang, diharapkan dapat melengkapi referensi perpustakaan sebagai bahan pemikiran dan pembelajaran.
 - c. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi sebagai dasar pengambilan keputusan bagi manajemen perusahaan di tempat penelitian ini dilaksanakan.
 - d. Bagi universitas , hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang berguna dan menambah pengetahuan mengetahui objek yang diteliti.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai modal kerja . Sebagai perilaku yang nyata

dengan menetapkan teori - teori yang penulis dapatkan selama di bangku kuliah.

- b. Bagi Peneitian yang akan datang, diharapkan dapat melengkapi referensi perpustakaan sebagai bahan pemikiran dan pembelajaran.
- c. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi sebagai dasar pengambilan keputusan bagi manajemen perusahaan ditempat penelitian ini dilaksanakan.
- d. Bagi universitas , hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang berguna dan menambah pengetahuan mengetahui objek yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2012;13) : manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas kerja orang lain yang memiliki tanggung jawab terhadap aktivitas tersebut sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi efektif dan efisien. Efisien dalam hal ini berarti memperoleh output terbesar dengan input yang terkecil. Sumber daya manusia, uang dan berbagai peralatan yang digunakan secara benar merupakan acuan efisiensi. Seringkali efisiensi digambarkan sebagai “melakukan sesuatu dengan benar” sedangkan, efektif sering digambarkan sebagai “melakukan sesuatu yang benar”. Hal ini berarti melakukan segala aktivitas yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Stoner dan Freeman dalam Safroni (2012;44) menjelaskan bahwa : “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2012;2) menjelaskan bahwa :

”Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2012;38) fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*).

Menurut Henry Fayol (Safroni, 2012;47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling*).

Sedangkan menurut Ricki W. Griffin (Safroni, 2012;47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

2.1.3 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia diungkapkan oleh Michael Armstrong (2006) dalam Suryadana (2015;17) menjelaskan bahwa :

“ Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most value assets- the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of its objectives “.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang berkerja di sana yang secara individu maupun kolektif memberikan kontribusi pada pencapaian tujuannya.”

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013;2):

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Definisi Manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2015;5) : “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengkoordinasian untuk pengelolaan individu anggota dalam individu maupun kelompok.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016;21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

- b. Pengembangan. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian. Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3.3 Karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya terdapat karakteristik pada manajemen sumber daya manusia, sebagaimana Michael Armstrong (2006) dalam Suryadana (2015;12) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik manajemen sumber daya manusia yang meliputi :

1. Beragam,
2. Strategis dengan penekanan pada integrasi
3. Komitmen berorientasi
4. Berdasarkan keyakinan bahwa orang harus diperlakukan sebagai asset (*human capital*)
5. Unitarist bukan pluralis, individualistis daripada kolektif dalam pendekatannya terhadap hubungan karyawan
6. Manajemen berbasis aktivitas dari pengiriman sumber daya manusia yang merupakan tanggung jawab manajemen lini
7. Fokus pada nilai-nilai bisnis.

2.1.4 Pengertian Pelatihan

Menurut Sikula (1981;227) dalam Mangkunegara (2011;44) menyatakan bahwa : *“Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menueur Kaswan (2016;2) arti pelatihan secara umum adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Flippo (dalam Suwatno & Priansa, 2016;117) bahwa : *“Pelatihan karyawan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”*.

Dengan pelatihan maka perusahaan memperoleh masukan yang baik dalam menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada“.

Menurut Wexly dan Yukl (dalam Suwatno & Priansa, 2016;118) mengemukakan bahwa; *“ Pelatihan merupakan suatu istilah yang menunjukkan perencanaan, pembentukan dan memfasilitasi anggota-anggota organisasi atau*

karyawan dalam penggabungan keahlian, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan keadaan yang ada”.

Sementara menurut Dessler (dalam Suwatno & Priansa, 2016;118), mengemukakan bahwa; “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan hal tersebut dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang digunakan.

2.1.4.1 Jenis Pelatihan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dibagi menjadi dua, yaitu *In-house* dan *External Training*. *In-house training* (IHT) dapat berupa kegiatan *on the job training*, seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan.

Sedangkan eksternal training terdiri atas kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan oleh pihak lain diluar perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat Pelatihan

Sikula (dalam Suwatno & Priansa, 2016;123) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. *Productivity*

Dengan pelatihan akan dapat ditingkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. *Quality*

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari *output* yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. *Human Resource Planning*

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu di antaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. *Morale*

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah

karyawan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moril kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. *Indirect Compensation*

Pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, di mana dengan mengikuti program tersebut tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih mengembangkan diri.

6. *Health and Safety*

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. *Obsolescence Prevention*

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluwarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. *Personal Growth*

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Manfaat pelatihan menurut Werther dan Davis (dalam Suwatno & Priansa, 2016;124), mengemukakan bahwa “ *The benefits of training may extend throughout a person’s career and help develop that person for future responsibilities* “. Manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karier seseorang dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

Sedangkan Simamora (dalam Suwatno & Priansa, 2016 :124) mengemukakan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas;
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima;
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan;
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja;
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.4.3 Teknik-teknik Pelatihan

Program-program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja dan memperbaiki kepuasan kerja. Terdapat dua metode pokok dalam pelatihan karyawan, yaitu :

1. On The Job Training

Orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh Departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.

Orientasi mengenalkan karyawan baru dengan organisasi dengan tugas-tugas baru, manajer dan dengan kelompok kerja. Selain itu Gomez-Mejia dkk (dalam Kaswan, 2016;199) berpendapat bahwa orientasi merupakan proses memberi tahu kepada karyawan baru tentang apa yang diharapkan dari mereka di pekerjaan dan membantu mengatasi stres di masa transisi.

Sedangkan Desseler (dalam Suwatno & Priansa, 2016;119), berpendapat bahwa orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan .

Handoko (2014:112) mengemukakan bahwa teknik-*teknik on the job training* merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek sebagai berikut :

1. Rotasi jabatan

Yaitu memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

2. Latihan intruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3. Magang

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

4. *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor – mahasiswa.

5. Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2. *Off the job training*

Off the Job Training atau pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang

dalam atau oleh orang luar. Metode pelatihan ini terbagi menjadi dua teknik, yaitu

:

a. **Metode-metode Simulasi**

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Di antara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan sebagai berikut :

1.) Metode studi kasus

Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2.) *Role playing*

Teknik ini merupakan suatu perlakuan yang memungkinkan para karyawan atau peserta latihan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu. Efektivitas metode ini sangat bergantung pada kemampuan peserta untuk memainkan peranan (sedapat mungkin sesuai dengan realitas) yang ditugaskan kepadanya.

Teknik *Role Playing* dapat mengubah sikap peserta, seperti misal menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual, dan mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.

3.) *Business Games*

Bussines management game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan.

Permainan disusun dengan aturan – aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau dari studi operasi-operasi bisnis atau industri secara terinci tujuan dari teknik permainan ini adalah untuk melatih para karyawan atau peserta pelatihan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

4.) *Vestibule Training*

Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus. Area pelatihan dibangun dengan berbagai jenis peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

5.) Latihan Laboratorium

Teknik latihan laboratorium adalah suatu bentuk latihan kelompok yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorim yang terkenal adalah latihan sensitivitas, di mana peserta belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

6.) Program- program Pengembangan Eksekutif

Program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

b. **Teknik-teknik Presentasi Informasi**

Tujuan utama teknik-teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta.

Metode-metode yang biasa digunakan adalah :

1.) Kuliah

Para peserta diasumsikan sebagai pihak yang pasif. Kelemahannya adalah kurang adanya partisipasi dan umpan balik. Hal ini dapat di atasi bila diskusi atau pembahasan kelas diadakan selama proses kuliah. Teknik kuliah cenderung lebih bergantung kepada komunikasi, bukan modelling.

2.) Presentasi Video

Presentasi TV, film, *slides* dan sejenisnya adalah serupa dengan bentuk kuliah. Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan lainnya.

3.) Metode Konperensi

Tujuan metode ini adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan.

Proses latihan hampir selalu berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang minat baru yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.) *Programmed Instruction*

Metode ini menggunakan mesin pengajar atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari, dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

5.) Studi Sendiri

Teknik ini biasanya menggunakan modul-modul tertulis dan kaset atau video tape rekaman. Studi sendiri berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

2.1.4.4 Proses Pelatihan

Berikut merupakan beberapa proses dalam pelatihan yang perlu untuk kita ketahui di antaranya :

1. Penilaian kebutuhan :
 - a. Analisis organisasi
 - b. Analisis orang
 - c. Analisis tugas
2. Memastikan kesiapan karyawan untuk pelatihan
 - a. Sikap dan motivasi
 - b. Keterampilan dasar
3. Menciptakan lingkungan belajar

- a. Identifikasi tujuan pembelajaran dan hasil pelatihan
 - b. Materi yang bermakna
 - c. Praktik
 - d. Umpan balik
 - e. Observasi terhadap orang lain
4. Pelaksanaan dan koordinasi program
 - a. Memastikan terjadinya transfer pelatihan
 - b. Strategi manajemen pribadi
 - c. Dukungan teman sesama dan manajer
5. Menyeleksi metode pelatihan
 - a. Metode presentasi
 - b. Metode hands-on
 - c. Metode kelompok
6. Evaluasi program pelatihan
 - a. Identifikasi hasil pelatihan dan desain evaluasi
 - b. Analisis biaya-keuntungan

Noe dan Premeaux (dalam Suwatno & Priansa, 2016;125), menyatakan bahwa terdapat 7 tahap dalam proses perancangan pelatihan agar menjadi efektif.

1. Pada tahap pertama adalah mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
2. Tahap kedua adalah memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan.

3. Tahap ketiga adalah menciptakan lingkungan belajar.
4. Tahap keempat adalah memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaannya.
5. Tahap kelima adalah mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil (*outcomes*) yang diharapkan dari pelatihan seperti perilaku, pembelajaran, keahlian.

Memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan, dan perencanaan untuk menunjukkan bagaimana pelatihan mempengaruhi "*bottom line*" (menggunakan *cost-benefit analysis* untuk menentukan manfaat moneter yang dihasilkan dari pelatihan).
6. Tahap keenam adalah memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran.
7. Tahap ketujuh adalah mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar supaya dapat meningkatkan efektifitas pelatihan.

2.1.4.5 Indikator Pelatihan Kerja

Dimensi dan indikator dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2011;57) terdapat beberapa indikator dalam pelatihan :

1. Instruktur

a. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta Pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasi tujuan metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan. Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.1.5 Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012;231) pengertian kinerja sebagai berikut: “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011;260):

“ Kinerja merupakan terjemahan dan *Performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Kinerja menurut Wibowo (2012;08) berasal dari pengertian *Performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Definisi kinerja menurut Amstron dan Baron dalam fahmi (2016;176): “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diperoleh dari melaksanakan tugas untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan dan dapat memberikan kontribusi ekonomi.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012;234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Adapun pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan, atau setiap pegawai dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang

pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.5.2 Standar Kinerja

Standar Kinerja merupakan kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan baik. Wibowo (2011;73) sementara pengertian lain menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2011;74) mengatakan bahwa standar kerja merupakan kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima.

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah (Wibowo, 2011;75). Menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2011;75), terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif yaitu standar didasarkan pada pekerjaan, standar dapat dicapai, standar dapat dipahami, standar disepakati, standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur, standar berorientasi pada waktu, standar harus ditulis, standar dapat berubah.

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Bangun (2012;231) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian

kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya..
 - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
 - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- a. Datang tepat waktu.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
 - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
 - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.1.6 Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Definisi penilaian kinerja menurut Hasibuan (2012;87) sebagai berikut; “Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”

Handoko (2011;135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Definisi Penilaian prestasi kerja menurut Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2015;154):

“Penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan”.

Tentang penilaian kinerja ditengah kompetisi yang global perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan hal ini dinyatakan oleh Hasibuan dalam Yani (2012;118): “Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan sesuai atau tidaknya antara tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.6.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012;89) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja sebagai berikut;

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
7. Sebagai alat mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.5.2.1 Syarat-syarat Penilaian Kinerja

Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilaian yang berkualitas dan berpengalaman. Hasibuan (2012;91) menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut;

- a. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilaian haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilai.
- b. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaian pada benar atau salah, baik atau buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilainya jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilaian harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.6.3 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai dalam target waktu yang sudah ditentukan. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki berbagai cara, namun menurut

Mangkunegara (2011;22-23) dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, yang dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar.
3. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
4. Mengembangkan rencana tindakan.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kinerja

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

- a. Pendidikan. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- b. Penguasaan materi. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

- a. Semangat mengikuti pelatihan Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

- a. Sesuai tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b. Sesuai komponen peserta Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- c. Penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

- a. Sosialisasi tujuan. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b. Memiliki sasaran yang jelas. Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

- a. Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lainnya masih memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Denny Triasmoko Moch. Djudi Mukzam Gunawan dan Eko Nurtjahjono (2014) PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Meneliti tentang keterkaitan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Pelatihan dan kinerja yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pemberian pelatihan yang baik dan berkesinambungan akan meningkatkan kinerja

No	Penelitian (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)
2.	<p>Feriza Fadhil (2015)</p> <p>PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CIBALUNG HAPPY LAND BOGOR</p>	<p>Meneliti tentang keterkaitan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian dilakukan kepada karyawan CV Cibalung Happy Land Bogor</p>	<p>Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan sebaran nilai interval sebesar 52,77% dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di CV. Cibalung Happy Land Bogor cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan</p>

No	Penelitian (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				sarana pelatihan telah mendukung proses pelatihan dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
3.	<p>Okky Sandy Pranata ,Endang Siti Astuti, dan Hamidah Nayati Utami (2018)</p> <p>PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah)</p>	Meneliti tentang keterkaitan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan	Penelitian di lakukan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang dan tidak melakukan penelitian tentang Kompetensi.	Berdasarkan koefisien jalur sebesar 0,493. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pelatihan kerja cukup berpengaruh

No	Penelitian (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				terhadap kinerja karyawan PT BTPN Syariah Malang
4.	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya	Meneliti tentang keterkaitan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan di CV. Haragon Surabaya dan tidak meneliti tentang motivasi	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima
5.	Ismenia Boe (2014) Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja	Meneliti tentang keterkaitan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste dan tidak meneliti tentang	Pelatihan dan Motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara

No	Penelitian (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste		motivasi	simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pemberian pelatihan yang baik dan berkesinambungan serta pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat ada beberapa teori penelitian terdahulu, di mana dari hasil yang diperoleh bahwa ada beberapa penelitian yang sama atau yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat kita lihat adanya pengaruh atau keterkaitan antara variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen yang diteliti, di mana terdapat hasil atau kesimpulan yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dengan kinerja.

Menurut Sugiyono (2014;23), “ Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.”

Flippo (dalam Suwanto & Priansa, 2016;117) mengemukakan bahwa; “Pelatihan karyawan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa manajemen organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kemampuan para pegawainya. Dalam usaha peningkatan kemampuan pegawai maka pemberlakuan program pelatihan untuk memperoleh hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Denny Triasmoko Moch. Djudi Mukzam Gunawan dan Eko Nurtjahjono (2014), Pelatihan dan kinerja yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) membuktikan bahwa pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya.

Dari dua kesimpulan tersebut maka dapat disimpulkan pelatihan bukanlah suatu tujuan melainkan suatu usaha dan tanggung jawab untuk meningkatkan suatu kinerja yang dilakukan di perusahaan. Untuk itu, pelatihan sangat perlu dilakukan dalam suatu perusahaan agar karyawan dapat lebih mengerti dan lebih memahami pekerjaan yang harus dilakukan di perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

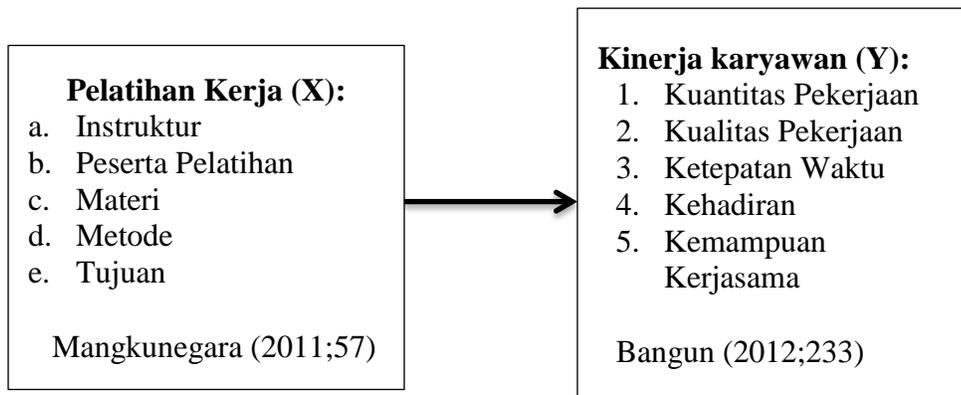
2.3 Kerangka Pemikiran

Pelatihan Kerja merupakan faktor penting di dalam perusahaan. Semakin seringnya diadakannya pelatihan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sikula (1981;227) dalam Mangkunegara (2011;44) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Karyawan yang sudah melaksanakan pelatihan kerja maka akan menghasilkan komitmen keorganisasian yang juga berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan. Seiring dengan pelaksanaan pelatihan kerja dan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa pernyataan dari para ahli:

Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang dibangun adalah terdapat pengaruh antara antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2016;2) definisi metode penelitian adalah : “ cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Menurut Sangadji (2010;4) metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji. Pengetahuan dikatakan rasional jika disusun menggunakan pikiran dan pertimbangan yang logis dan masuk akal. Pengetahuan yang disusun dengan logika tertentu sering disebut pengetahuan yang menggunakan penalaran.

Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono, (2013:29) metode deskriptif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan pengertian penelitian menurut Sugiyono (2013:55) metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih).Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian ini akan menguji

pengaruh pelatihan kerja dan terhadap karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Penelitian kuantitatif dimulai dengan proses kegiatan mempelajari masalah yang hendak diteliti setelah itu merumuskan masalah penelitian dengan jelas. Masalah dalam penelitian dengan sistem kuantitatif akan berkembang setelah penelitian sudah berada di lapangan dengan melakukan pengumpulan data atau dengan hasil wawancara maupun kuesioner yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Di samping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Adapun definisi operasional penelitian berdasarkan hipotesis adalah sebagai berikut:

Variabel bebas Pertama adalah Pelatihan (X) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Mangkunegara (2011;57).

1. Pelatihan menurut Mangkunegara (2011;57) memiliki lima dimensi yaitu sebagai berikut:
 - a. Instruktur
 - b. Peserta
 - c. Materi
 - d. Metode
 - e. Tujuan
2. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Bangun (2012:233) memiliki 5 dimensi sebagai berikut :
 - a. Kuantitas Pekerjaan
 - b. Kualitas Pekerjaan
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan Kerjasama.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel 1	Konsep Variabel 2	Dimensi 3	Indikator 4	Skala 5
Pelatihan (X)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara, 2011;44)	1. Instruktur	a. Pendidikan b. Penguasaan Materi	Ordinal
		2. Peserta	a. Semangat mengikuti pelatihan. b. Seleksi.	
		3. Materi	a. Sesuai tujuan. b. Sesuai dengan komponen peserta. c. Penetapan sasaran.	
		4. Metode	a. Pensosialisasian tujuan. b. memiliki sasaran yang jelas.	
		5. Tujuan.	a. Meningkatkan keterampilan.	
Kerja (Y)	Kinerja (Y) pengertian kinerja adalah sebagai berikut: “kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-	c. Kuantitas Pekerjaan	a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target. b. Melakukan pekerjaan sesuai siklus.	Ordinal
		d. Kualitas Pekerjaan	a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation</i> manual. b. Melakukan pekerjaan sesuai	

Variabel 1	Konsep Variabel 2	Dimensi 3	Indikator 4	Skala 5
	persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>)”. (Bangun,2012;231)		dengan <i>inspection</i> manual.	
		e. Ketepatan Waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan. b. Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal.	
		f. Kehadiran	a. Datang tepat waktu. b. Melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.	
		g. Kemampuan Kerjasama.	a. Membantu atasan. b. Menghargai rekan kerja. c. Bekerjasama dengan rekan kerja.	

Berdasarkan dimensi dan indikator dalam tabel di atas, variabel bebas dan variabel terikat diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan penelitian. Pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diberikan tanggapan oleh responden melalui pilihan didalam kuesioner yang akan dibagikan nanti, dan setiap pernyataan diberi bobot dengan menggunakan skala Likert (*Likert Summated Rating*).

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan untuk mendapatkan informasi langsung dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui, pelaksanaan pengumpulan dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari perusahaan-perusahaan terkait dan pustaka yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti arsip-arsip dan literatur lainnya. Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian primer.

3.4 Teknik dan Penentuan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu melihat kenyataan sebenarnya dari masalah yang dibahas, maka diperlukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden. Langkah-langkah untuk memperoleh data primer

adalah dengan menggunakan kuesioner/angket yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Melalui kuesioner ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut.;

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2013;117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2013;73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012;104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini data diambil semuanya yaitu berjumlah 59 orang maka dari itu sampel yang digunakan diambil secara keseluruhan.

3.5 Rancangan analisis dan Uji Hipotesis

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup atau kuesioner yang pilihan jawabannya terbatas pada pilihan jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner pada masing – masing pertanyaan. Setelah data didapat, kemudian dilakukan uji terhadap keabsahan data, yaitu dengan uji validitas.

Sehubungan data yang akan diambil adalah data kualitatif dengan memberikan alternatif jawaban kepada responden, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu.

Menurut Sugiyono (2014;230), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan penetapan skor atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5 kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini variabel terdiri atas pelatihan karyawan dan kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Dari ketentuan di atas, maka tingkat kategori jawaban atau angka penafsiran menurut Cohen and Holliday dalam bukunya *“Statistic For Social Scientist”* (2004 : 43) sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum (f \cdot x)}{n}$$

Keterangan : M = perolehan angka penafsiran
 f = frekuensi jawaban
 x = pembobotan (skala nilai)
 n = jumlah seluruh jawaban.

Selanjutnya untuk menentukan interpretasi dari nilai M, maka ditentukan terlebih dahulu jumlah interpretasi yang diinginkan (I), kemudian tentukan rentang nilai interpretasi (R) dengan rumus bobot penilaian terbesar dikurangi bobot penilaian

terkecil dibagi jumlah interpretasi yang diinginkan. Kemudian dibuatlah interval setiap interpretasi dilakukan.

Dari pemberian skor di atas diperoleh rentang penentuan keputusan/ rentang nilai interpretasi (R) sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Bobot penilaian terbesar} - \text{bobot penilaian terkecil}}{\text{Jumlah Interpretasi yang diinginkan}}$$

$$R = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Untuk pengambilan keputusan ditentukan kriteria interval penafsiran atau interprestasi sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Kriteria Interval Penafsiran atau Interpretasi

No	Interval	penafsiran atau interpretasi
1	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi
2	3,41 - 4,20	Tinggi
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	1,81 - 2,60	Rendah
5	1,00 - 1,80	Sangat Rendah

Sumber : Nazir M. Buku Metode Penelitian

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

$$r = \frac{n(\sum X1X1tot) - (\sum X1) \cdot (\sum X1tot)}{\sqrt{\{n \cdot \sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \cdot \{n \sum xtot^2 - (\sum x1tot)^2\}}}$$

Validitas menurut Sugiyono (2016;177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20,0. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0,30. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

Keterangan :

r = Korelasi product moment

$\sum Xi$ = Jumlah skor suatu item

$\sum Xtot$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum x_{tot}^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum X_i X_{itot}$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016;179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Sugiyono (2013:121) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*. Hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika r hitung $>$ rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*. Jika nilai *Alpha* $>$ dari nilai r Tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2013:121).. Adapun rumus untuk mencari reliabelitas adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{\{(n \cdot \sum A^2) - (\sum A)^2\} \cdot \{n \cdot \sum B^2 - (\sum B)^2\}}}$$

Di mana :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

A = skor item pertanyaan ganjil

B = skor pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya hasil tersebut dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown dengan rumus sebagai berikut;

$$r = \frac{2rb}{1+rb}$$

Di mana :

r = nilai reliabilitas

rb = korelasi produk moent antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedesitas dan uji auto korelasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik (Sugiyono, 2013;239)

Dalam suatu penelitian, sebelum pengujian dilakukan terlebih dahulu ditentukan taraf signifikan atau taraf nyata. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar dapat diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara dan . Dalam penelitian ini, taraf nyata yang dipilih adalah 0,05 atau 5%, karena dapat mewakili hubungan antara variabel yang diteliti dan merupakan suatu signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian bidang ilmu-ilmu sosial. Jadi tingkat kebenaran yang dikemukakan oleh penulis adalah 0,95% atau 95%. Menurut Singgih Susanto (2012:393), uji normalitas data menggunakan statistik SPSS Kolmogorov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan probabilitas (*asymptotic significancy*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel indepen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabelvariabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya klerasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas, multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. (Karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas yaitu uji grafik, uji park, uji glejser, dan uji white. Meregresikan variabel bebas terhadap nilai residualnya mutlak. Variable memiliki gejala heteroskedastisitas nilai t_{hitung} signifikan atau nilai probability $< 0,05$ dan sebaliknya tidak memiliki gejala heteroskedastisitas jika nilai t_{hitung} tidak signifikan atau nilai probability $\geq 0,05$ (Sugiyono, 2013:139)

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Pada data crosssection (silang waktu), masalah autokorelasi relative jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu

kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji ada tidaknya autokorelasi adalah uji DurbinWatson (DW Test) (Ghozali,2013:110).

3.5.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara parsial maupun simultan. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu perputaran modal kerja (X) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu likuiditas (Y), maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut (Sugiyono, 2017;261), persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk nilai α dan b menurut Sugiyono, (2017:262), ditentukan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)\sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

\hat{Y} = (dibaca Y topi), subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel independen (Perputaran Modal Kerja)

Y = Variabel dependen (Likuiditas)

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan

(+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

n = Banyaknya sampel

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan bervariasi. Namun nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Tabel 3. 4 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber : Sugiyono, 2013:246)

3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:289) analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat beberapa presentase (%) dan mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel X (Pelatihan) terhadap naik atau turunnya variabel Y (Kinerja) harus dihitung dengan rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Di mana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi pearson

Hipotesis Pengujian

Selanjutnya untuk menentukan apakah ditolak atau diterima. Dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

Pelatihan : Kinerja = 0, Pelatihan (X) Kinerja (Y) artinya tidak adanya perubahan pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.

Pelatihan : Kinerja \neq 0, Pelatihan (X) Kinerja (Y) artinya adanya perubahan pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Kriteria uji :

1. Bila $T_h > T_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka tolak H_0 terima H_1 , artinya ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja
2. Bila $T_h < T_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka tolak H_1 terima H_0 , artinya Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Ghozali (2012;97) koefisien determinasi (R_2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistika parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi, dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel (Sugiyono, 2017;171). Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Langkah selanjutnya untuk melakukan uji keberartian regresi sebagai berikut :

- 1) Uji F Untuk melakukan uji keberartian regresi yang di perlukan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of Varian (ANOVA). Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi berarti atau tidak. Dalam regresi linier sederhana disusun daftar analisis varian (ANOVA) (Sugiyono, 2017:273). Dalam uji keberartian regresi, dk pembilang = 1 dan dk penyebut = n-2 dengan taraf nyata 0.05. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}}$$

Keterangan :

s^2_{reg} = JK (b | a), dengan perhitungan sebagai berikut :

$$JK (b | a) = \frac{[n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{[n\sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$s^2 = \frac{JK (S)}{n-2}, \text{ dengan perhitungan sebagai berikut :}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b | a)$$

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Di mana :

JK (T) = Jumlah Kuadrat Total

JK (a) = Jumlah Kuadrat Koefisien a

JK (b|a) = Jumlah Kuadrat Regresi (b|a)

JK (S) = Jumlah Kuadrat Sisa (Sugiyono, 2017:265)

Untuk menguji hipotesis nol, kriterianya adalah terima hipotesis nol apabila koefisien F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} berdasarkan taraf kesalahan yang dipilih dan dk yang bersesuaian .

Kriteria regresi dapat dinyatakan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, regresi berarti.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima, regresi berarti.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis utama pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

H_0 : Model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak berarti

H_a : Model regresi yang digunakan dalam penelitian berarti

2) Uji t

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono (2013:250), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

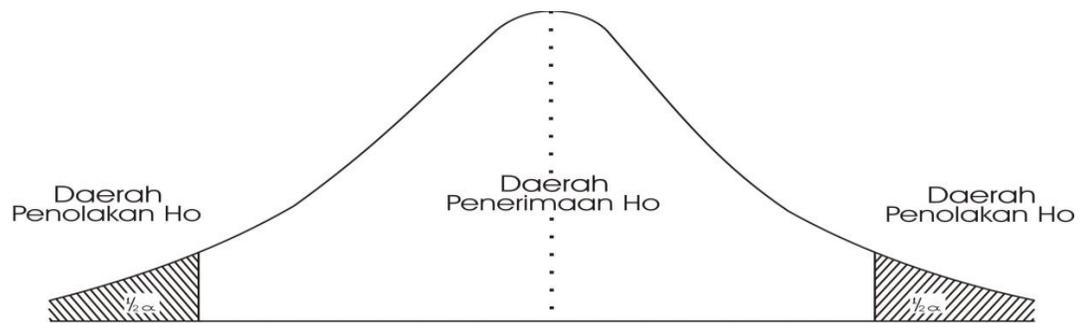
r^2 = Koefisien determinasi

n= jumlah sampel

- **Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan**

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan dengan uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Gambar 3. 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

Pada bab ini, penulis mencoba memberikan gambaran tentang objek penelitian dengan menguraikan tentang sejarah singkat, struktur organisasi dan visi misi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

4.1.1 Sejarah Singkat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

Sebelum sekarang berganti nama menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) dulu bernama Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM). Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) Kota Bandung telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2013 Tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah BKBPM Kota Bandung juga telah mempunyai Tugas Pokok, Fungsi, serta Uraian Tugas berdasarkan Peraturan Walikota Bandung No. 295 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung (BKBPM).

Sebelumnya lembaga teknis ini bernama Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat (BKPPM) Kota Bandung. BKPPM Kota Bandung dahulu di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor

12 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah kota Bandung, merupakan sebuah lembaga teknis dibentuk sebagaimana amanah dari Peraturan Pemerintah No 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Sebagai tindak lanjut PP Nomor 28 Tahun 2007, Pemerintah Kota Bandung telah menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2007 Tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung, pada Pasal 2 ayat (4) disebutkan bahwa Urusan Wajib Bidang Pemerintahan salah satunya ada pada huruf (s) yakni: Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri, serta huruf (u): Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa. Urusan Wajib tersebut menjadi Tugas Pokok dan Fungsi bernama bernama Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM).

Seiring dengan dinamika masyarakat yang senantiasa berubah maju dan arah reformasi masyarakat yang sangat pesat dan lahirnya peraturan pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang mempunyai tugas sebagaimana tercantum pada Pasal 4: dalam Pasal 5 PP tersebut dicantumkan bahwa dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satpol PP mempunyai Fungsi :

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- b. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;
- c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di daerah;
- d. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
- e. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan/atau aparat lainnya;
- f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparat atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah.

Lahirnya PP Nomor 6 Tahun 2010 yang memberikan tugas pokok dan fungsi bagi satuan polisi pamong praja untuk melaksanakan Perda menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban serta perlindungan masyarakat. Hal ini akan memberikan konsekuensi untuk melakukan penyesuaian kembali tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) khususnya bidang Perlindungan Masyarakat yang tercantum pada Peraturan Walikota Bandung No. 474 Tahun 2011 dan Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Pada Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung. Hal tersebut juga berimplikasi pada perlunya penyesuaian kembali Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) Badan

Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) sejalan dengan terbitnya Peraturan perundang-undangan yang lebih baru dan lebih tinggi. Sebagai asas hukum *lex superiori derogat lege inferiori* yakni peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah, dan asas hukum *lex posteriori derogate lege priori* yakni Peraturan yang terbaru mengesampingkan peraturan yang sebelumnya maka sudah sewajarnya Perda Nomor 12 Tahun 2007 yang telah dirubabah dengan Perda Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2009 dilakukan penyesuaian kembali sejalan dengan lahirnya peraturan yang terbaru yang lebih tinggi yakni PP Nomor 6 Tahun 2010.

Telah ditetapkannya Perda Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2013 tanggal 7 Januari 2013 Tentang perubahan kedua atas Perda Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang pembentukan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah, maka pada tanggal 1 April 2014 Struktur Organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat (BKPPM).

Berdasarkan Perda Nomor 08 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung BKBPM menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) yang terdiri dari bidang, yaitu: Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Politik dalam Negeri, Ketahanan Ekonomi, Seni Budaya dan Ormas, dan Bidang Kewaspadaan Nasional.

a. Visi sebagai berikut:

“Mewujudkan Persatuan dan Kesatuan Bangsa yang Kokoh Menuju Masyarakat yang Demokratis, Berdaya, Mandiri dan Sejahtera”.

Penjabaran Visi Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota sebagai berikut :

Persatuan & kesatuan Bahwa seluruh masyarakat di Kota Bandung bersatu dan memiliki ikatan, gabungan, serta saling menghormati dalam kebhinekaan di segala aspek kehidupan masyarakat yang berjiwa Pancasila demi keutuhan NKRI.

Kokoh Bahwa masyarakat Kota Bandung memiliki ketahanan ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, sehingga membentuk masyarakat yang religius dan kreatif membangun kota.

Demokratis Bahwa masyarakat Kota Bandung turut serta aktif dalam rangka proses penyelenggaraan pembangunan Pemerintahan Daerah dan berperan aktif dalam pemilihan umum secara sadar dan bertanggung jawab.

Berdaya Bahwa masyarakat Kota Bandung memiliki daya dan kekuatan sendiri meliputi pengetahuan, keterampilan,

kelembagaan yang kuat, kemandirian masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan dan memanfaatkan hasil-hasil pembangunan.

Mandiri

Bahwa kondisi masyarakat di Kota Bandung terjaga suasana kondusivitasnya, untuk mendukung kreatifitas warganya sehingga masyarakat secara aktif akan mampu dan mandiri dalam melaksanakan prmbangunan partisifatif yang didukung oleh berbagai penguatan kelembagaan dan swadaya masyarakat.

Sejahtera

Yaitu mengarahkan semua pembangunan kota pada pemenuhan kebutuhan lahir dan batin warga Kota Bandung yang makmur dan damai.

b. Misi :

1) Menumbuh kembangkan budaya politik demokratis yang santun, demi terciptanya kesadaran berpolitik di kalangan masyarakat dan kesadaran bersama untuk membangun Kota Bandung.

2) Mengembangkan pemberdayaan masyarakat melalui penguatan seluruh potensi dan sumber daya masyarakat yang berbasis pada kemitraaan dengan berbagai pihak, agar mampu berdaya saing, serta meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam rangka penguatan pemberdayaan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan

Meningkatkan kapasitas kinerja SKPD melalui peningkatan kualitas pelayan kepada masyarakat meningkatkan akuntabilitas kinerja melalui evaluasi AKIP (akuntabilitas

kinerja instansi pemerintahan) prosentase temuan pengelolaan anggaran BPK/inspektorat yang ditindaklanjuti serta prosentase tertib administrasi barang/asset daerah.

4.1.2 Struktur Organisasi Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kota Bandung

Pembentukan organisasi dalam suatu perusahaan dasar pelaksanaan manajemen pada prinsipnya struktur organisasi merupakan alat untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, supaya dapat mencapai sasaran dengan tepat. Struktur organisasi menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab serta fungsi dan kedudukan atau jabatan dengan maksud agar pelaksanaan dan pembagian tugasnya tidak terjadi kesimpangsiuran atau otoriter yang kurang jelas.

Susunan organisasi yang terdapat pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung terdiri atas:

- a. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Data & Informasi
- c. Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, membawahi :
 - 1) Sub Bidang Bina Ideologi
 - 2) Sub Bidang Pembauran dan Pelestarian Bhineka Tunggal Ika
 - 3) Sub Bidang Wawasan Kebangsaan

- d. Bidang Politik Dalam Negeri, Ketahanan Ekonomi, Seni Budaya dan Ormas
- 1) Sub Bidang Politik Dalam Negeri
 - 2) Sub Bidang Ketahanan Ekonomi dan Seni Budaya
 - 3) Sub Bidang Organisasi Kemasyarakatan
- e. Bidang Kewaspadaan Nasional
- 1) Sub Bidang Penanganan Konflik
 - 2) Sub Bidang Kewaspadaan Dini
 - 3) Sub Bidang Analisis Evaluasi Informasi dan Kebijakan Strategis.

4.1.3 Kepegawaian

Berikut data kepegawaian berdasarkan unit kerja, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin.

1. Kepegawaian berdasarkan unit kerja.

Melihat struktur organisasi yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, maka dapat dijelaskan data kepegawaian berdasarkan unit kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Data Kepegawaian Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Kepala Badan	1
2.	Sekretaris Badan	1

No	Unit Kerja	Jumlah
3.	Kepala Bidang	3
4.	Kepala Sub Bagian Bidang	11

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Februari 2019.

2. Kepegawaian berdasarkan umur.

Berikut ini data kepegawaian berdasarkan umur yang ada di Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung :

Tabel 4. 2 Data Kepegawaian Berdasarkan Umur.

No	Umur	Jumlah
1.	30-39	12
2.	40-49	24
3.	50-58	23

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Februari 2019.

3. Kepegawaian berdasarkan tingkat pendidikan.

Berikut ini data kepegawaian berdasarkan tingkat pendidikan yang ada di

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Tabel 4. 3 Data Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	31
2.	D3	1

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
3.	S1	14
4.	S2	4
5.	S3	9

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Februari 2019.

4. Kepegawaian berdasarkan masa kerja.

Berikut ini data kepegawaian masa kerja yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Tabel 4. 4 Data Kepegawaian Berdasarkan Masa Kerja.

No	Masa Kerja	Jumlah
1.	3-10	9
2.	11-20	40
3.	21-28	8

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Februari 2019.

5. Kepegawaian berdasarkan jenis kelamin.

Berikut ini data kepegawaian berdasarkan jenis kelamin di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Tabel 4. 5 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	40

No	Jenis Kelamin	Jumlah
2.	Perempuan	19

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Februari 2019.

6. Fasilitas yang dimiliki.

Berikut ini data fasilitas yang dimiliki di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Tabel 4. 6 Data Fasilitas yang dimiliki.

No	Fasilitas	Jumlah
1.	Komputer	45
2.	Printer	35
3.	AC	6
4.	Finger print	2
5.	Mobil	2
6.	Motor	6
7.	Kursi	115
8.	Meja	73
9.	Cctv	7
10.	Dispenser	4
11.	Tv	3
12.	Genset	1
13.	Tempat parker	2
14.	Mushola	3

No	Fasilitas	Jumlah
15.	Kantin	1
16.	Aula	1
17.	Toilet	2

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, Februari 2019.

4.2 Hasil Penelitian

Didalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner terdiri atas variabel pelatihan (10 item), kinerja karyawan (10 item). Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 22. Berikut hasil pengujian validitas:

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	rTabel	Ket
Pelatihan (X)	X1	0,379	0,3338	Valid
	X2	0,448	0,3338	Valid
	X3	0,556	0,3338	Valid
	X4	0,744	0,3338	Valid
	X5	0,434	0,3338	Valid
	X6	0,366	0,3338	Valid
	X7	0,523	0,3338	Valid
	X8	0,379	0,3338	Valid
	X9	0,677	0,3338	Valid

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	rTabel	Ket
	X10	0,652	0,3338	Valid
Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	rTabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,455	0,3338	Valid
	Y2	0,736	0,3338	Valid
	Y3	0,653	0,3338	Valid
	Y4	0,606	0,3338	Valid
	Y5	0,648	0,3338	Valid
	Y6	0,653	0,3338	Valid
	Y7	0,606	0,3338	Valid
	Y8	0,546	0,3338	Valid
	Y9	0,687	0,3338	Valid
	Y10	0,456	0,3338	Valid

Sumber data; Output SPSS diolah 2020

Hasil pengamatan dari rTabel didapatkan nilai sampel $N=35$ sebesar 0,3338. Merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel Pelatihan (X) yang terdiri dari $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9, x_{10}$ semuanya menghasilkan nilai $(r_{Hitung}) > r_{Tabel}$ sebesar 0,3338. Selain itu variabel Kinerja Karyawan (Y) $y_1, y_2, y_3, y_4, y_5, y_6, y_7, y_8, y_9, y_{10}$ semuanya menghasilkan nilai $(r_{Hitung}) > r_{Tabel}$ sebesar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	10

Sumber data; Output SPSS diolah 2020

Dari hasil uji reliabilitas semua nilai variabel X menghasilkan nilai Alpha Cronbach's $> 0,30$, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah reliabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,777	10

Sumber data; Output SPSS diolah 2020

Dari hasil uji reliabilitas semua nilai variabel Y menghasilkan nilai Alpha Cronbach's $> 0,70$, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah reliabel.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas pelatihan sebagai variabel bebas (Independen) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Dependen). Data dari variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang disebar, untuk lebih jelasnya sebagai berikut;

Tabel 4. 10 Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total KS	%	Total TS	%	Total STS	%	
Pelatihan (X)	X1	7	20	27	77	1	3	0	0	0	0	35
	X2	6	17	28	80	1	3	0	0	0	0	35
	X3	6	17	24	69	5	14	0	0	0	0	35
	X4	2	6	15	43	15	43	3	9	0	0	35
	X5	3	9	30	86	2	6	0	0	0	0	35
	X6	4	11	22	63	9	26	0	0	0	0	35
	X7	5	14	25	71	5	14	0	0	0	0	35
	X8	7	20	27	77	1	3	0	0	0	0	35
	X9	3	9	25	71	7	20	0	0	0	0	35
	X10	5	14	25	71	5	14	0	0	0	0	35
Variabel	Item pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total KS	%	Total TS	%	Total STS	%	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	7	20	22	63	6	17	0	0	0	0	35
	Y2	6	17	25	71	4	11	0	0	0	0	35
	Y3	7	20	22	63	6	17	0	0	0	0	35
	Y4	4	11	27	77	4	11	0	0	0	0	35
	Y5	9	26	22	63	4	11	0	0	0	0	35
	Y6	7	20	22	63	6	17	0	0	0	0	35
	Y7	5	14	27	77	3	9	0	0	0	0	35
	Y8	4	11	19	54	9	26	3	9	0	0	35
	Y9	6	17	9	26	8	23	9	26	3	9	35
	Y10	8	23	24	69	3	9	0	0	0	0	35

Sumber; Data Primer yang diolah 2020

Pelatihan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden X1 dan X2 pernyataan pertama dari indikator pelatihan tentang; Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan yakni sebesar 20% menyatakan sangat setuju, 77% setuju dan sisanya sebesar 3% menyatakan kurang setuju, dan pernyataan tentang; Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi

dengan baik , responden sebesar 17% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini sedangkan 80% lainnya menyatakan setuju dan sisanya sebesar 3% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini.

Pada item pernyataan X3 dan X4 dengan pernyataan; Anda selalu semangat dalam mengikuti pelatihan, sebanyak 17% responden menyatakan sangat setuju, 69% menyatakan setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini. Sedangkan pernyataan X4 tentang; Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama, sebanyak 6% menyatakan sangat setuju, 43% menyatakan setuju, 43% juga menyatakan kurang setuju dan sisanya 9% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini.

Pada item pernyataan X5 dan X6 dengan pernyataan; Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan, sebesar 9% menyatakan sangat setuju, 86% menyatakan setuju dan sisanya 6% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan pernyataan X6 tentang; Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan, sebesar 11% menyatakan sangat setuju, 63% menyatakan setuju dan sisanya 26% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini.

Pada item pernyataan X7 dan X8 dengan pernyataan; Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat, sebanyak 14% menyatakan sangat setuju, 71% menyatakan setuju dan sisanya 14% menyatakan

kurang setuju dengan pernyataan ini. Sedangkan pernyataan X8 tentang; Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, sebanyak 20% menyatakan sangat setuju, 77% menyatakan setuju dan 3% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini.

Pada item pernyataan X9 dan X10 tentang; Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya, sebanyak 9% menyatakan sangat setuju, 71% menyatakan setuju dan 20% menyatakan kurang setuju. Sedangkan pernyataan X10 tentang; Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan dengan lebih cepat dan mudah, sebanyak 14% menyatakan sangat setuju, 71% menyatakan setuju dan 14% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini.

Kinerja Karyawan

Untuk indikator kinerja karyawan atau variabel Y1 dan Y2 dengan pernyataan sebagai berikut; Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, banyaknya responden menjawab sangat setuju sebanyak 20%, setuju sebanyak 63% dan sisanya menjawab kurang setuju dengan pernyataan ini sebanyak 17%. Sedangkan pernyataan Y2; Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, sebesar 17% responden menjawab sangat setuju, 71% responden menjawab setuju dan 11% menjawab kurang setuju dengan pernyataan ini.

Dari item pernyataan Y3 tentang; Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan, banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar 20%, 63% menjawab setuju dan 17% menjawab kurang setuju dengan pernyataan ini. Sedangkan pernyataan Y4 tentang; Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, sebesar 11% menjawab sangat setuju, 77% menjawab setuju dan sisanya menjawab kurang setuju dengan pernyataan ini sebesar 11%.

Dari item pernyataan Y5 tentang; Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, sebesar 26% menyatakan sangat setuju, 63% menyatakan setuju dan 11% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini. Sedangkan item pernyataan Y6 tentang; Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, sebesar 20% menyatakan sangat setuju, sebesar 63% setuju dan 17% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini.

Dari item pernyataan Y7 tentang; Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, sebanyak 14% menyatakan sangat setuju, 77% menyatakan setuju dan sisanya sebesar 9% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini. Sedangkan item pernyataan Y8 tentang; Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, sebesar 11% menyatakan sangat setuju, 54% menyatakan setuju, 26% kurang setuju dan sisanya 9% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini.

Dari item pernyataan Y9 tentang; Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas, sebesar 17% menyatakan sangat setuju, 26% menyatakan setuju, 23% menyatakan kurang setuju, 26% menyatakan tidak setuju dan sisanya sebesar 9% menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan item pernyataan Y10 tentang; Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja, sebesar 23% menyatakan sangat setuju, 69% menyatakan setuju dan 9% menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini.

4.3.2 Tanggapan responden untuk Pelatihan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

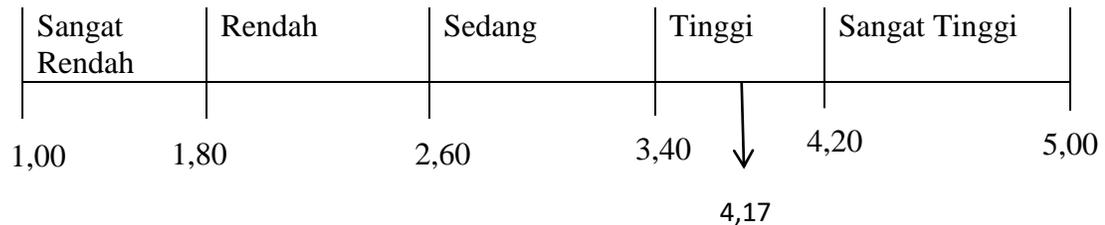
Pengaruh variabel independen (pelatihan) dan variabel dependen (kinerja karyawan) sebagai berikut;

Tabel 4. 11 Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	7	20	35
4	Setuju	27	77	108
3	Kurang setuju	1	3	3
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	146

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} = 146/35 = 4,17$$

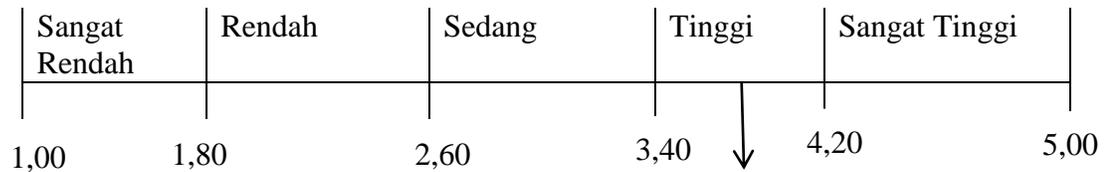


Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan yakni sebesar 20% menyatakan sangat setuju, 77% setuju dan sisanya sebesar 3% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 12 Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	6	17	30
4	Setuju	28	80	112
3	Kurang setuju	1	3	3
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	145

Sumber; Data Primer yang diolah 2020. $M = \frac{\sum (FxX)}{n} = 145/35 = 4,14$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan jawaban responden tentang;

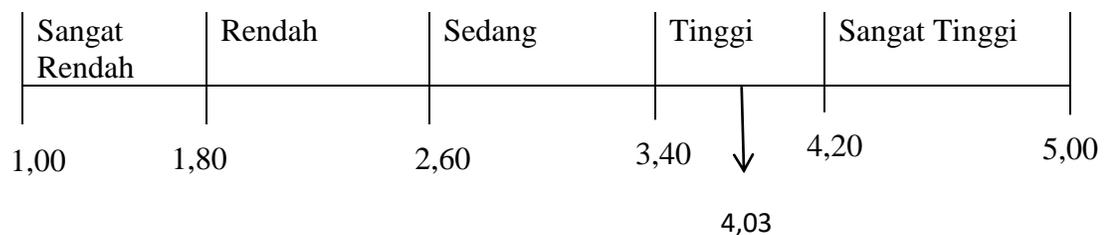
Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik yakni sebesar 17% menyatakan sangat setuju, 80% setuju dan sisanya sebesar 3% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 13 Anda selalu semangat dalam mengikuti pelatihan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	6	17	30
4	Setuju	24	69	96
3	Kurang setuju	5	14	15
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	141

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 141/35=4,03$$



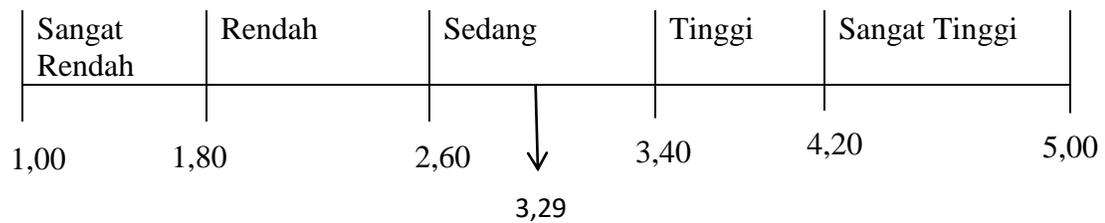
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Anda selalu semangat dalam mengikuti pelatihan yakni sebesar 17% menyatakan sangat setuju, 69% setuju dan sisanya sebesar 14% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai Anda selalu semangat dalam mengikuti pelatihan berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 14 Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	2	6	10
4	Setuju	15	43	60
3	Kurang setuju	15	43	45
2	Tidak setuju	3	9	6
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	115

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 115/35=3,29$$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama yakni sebesar 6% menyatakan sangat setuju, 43% setuju, sebesar 43% menyatakan kurang setuju dan

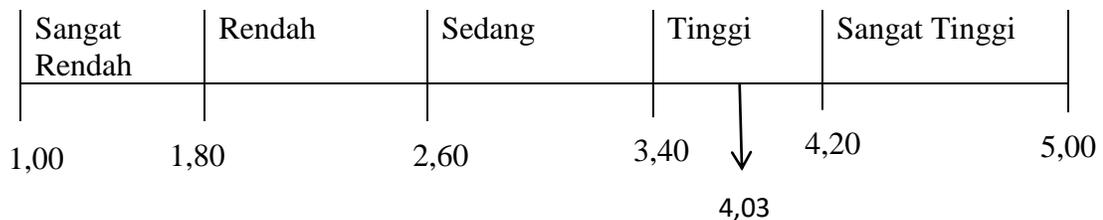
sisanya 9% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 15 Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	3	9	15
4	Setuju	30	86	120
3	Kurang setuju	2	6	6
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	141

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 141/5=4,03$$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan yakni sebesar 9% menyatakan sangat setuju, 86% setuju, sebesar 6% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan

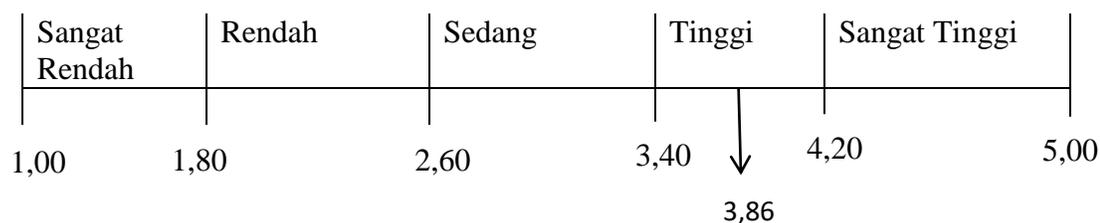
mengenai Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 16 Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	4	11	20
4	Setuju	22	63	88
3	Kurang setuju	9	26	27
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	135

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 135/35=3,86$$



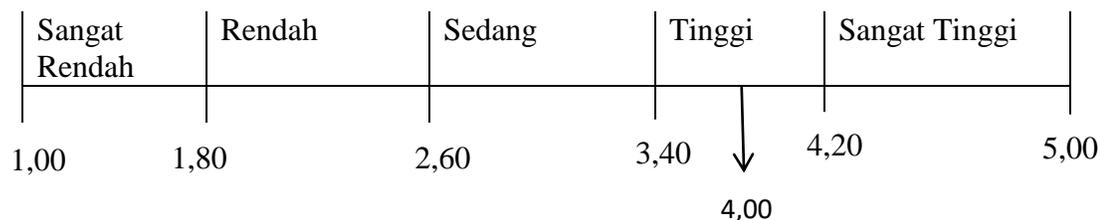
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai yakni sebesar 11% menyatakan sangat setuju, 63% setuju, sebesar 26% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 17 Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	5	14	25
4	Setuju	25	71	100
3	Kurang setuju	5	14	15
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	140

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 140/35=4$$



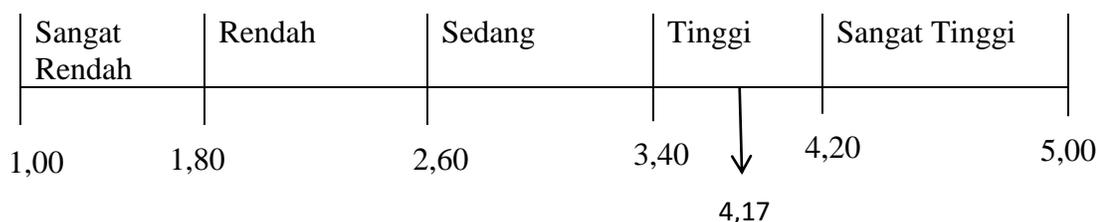
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat yakni sebesar 14% menyatakan sangat setuju, 71% setuju,sebesar 14% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 18 Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	7	20	35
4	Setuju	27	77	108
3	Kurang setuju	1	3	3
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	146

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 146/35=4,17$$



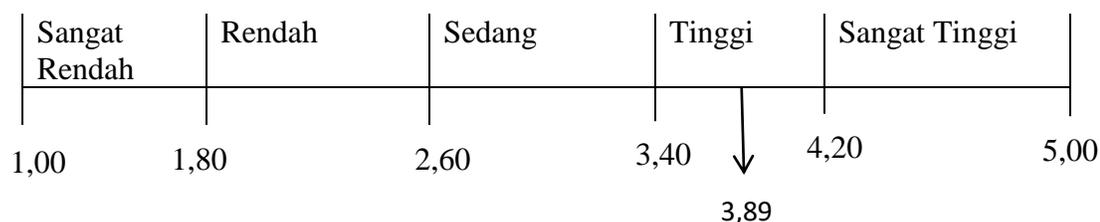
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan yakni sebesar 20% menyatakan sangat setuju, 77% setuju, sebesar 3% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 19 Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	3	9	15
4	Setuju	25	71	100
3	Kurang setuju	7	20	21
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	136

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 136/35=3,89$$



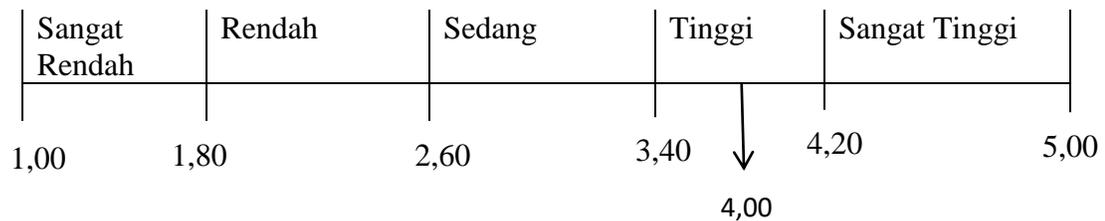
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya yakni sebesar 9% menyatakan sangat setuju, 71% setuju, sebesar 20% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 20 Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan dengan lebih cepat dan mudah

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	5	14	25
4	Setuju	25	71	100
3	Kurang setuju	5	14	15
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	140

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 140/35=4$$

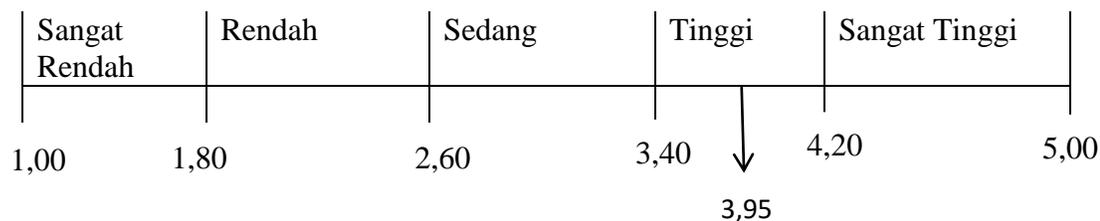


Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan dengan lebih cepat dan mudah yakni sebesar 14% menyatakan sangat setuju, 71% setuju, sebesar 14% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan dengan lebih cepat dan mudah berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 21 Rekapitulasi Pengukuran Pelatihan Kerja

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Keterangan
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	4,17	tinggi
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	4,14	tinggi
3	Anda selalu semangat dalam mengikuti pelatihan.	4,03	tinggi
4	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama.	3,29	sedang
5	Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.	4,03	tinggi
6	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.	3,86	tinggi
7	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.	4	tinggi
8	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	4,17	tinggi
9	Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya.	3,89	tinggi
10	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan dengan lebih cepat dan mudah.	4	tinggi
Rata-rata		3,958	(tinggi)

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.



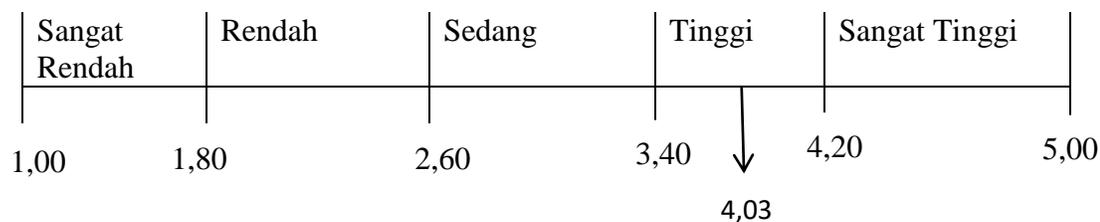
4.3.3 Tanggapan responden untuk Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

Tabel 4. 22 Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	7	20	35
4	Setuju	22	63	88
3	Kurang setuju	6	17	18
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	141

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 141/35 = 4,03$$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan yakni sebesar 20% menyatakan sangat setuju, 63% setuju,sebesar 17% menyatakan kurang

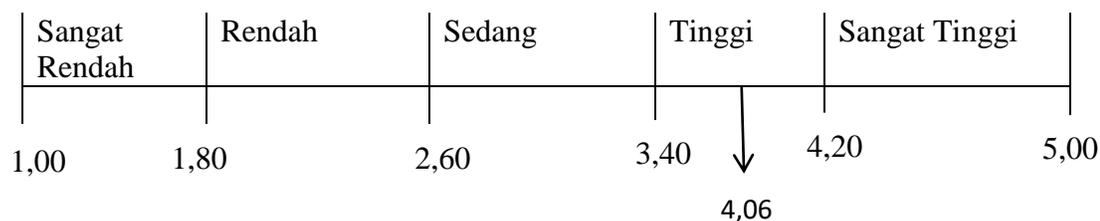
setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 23 Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	6	17	30
4	Setuju	25	71	100
3	Kurang setuju	4	11	12
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	142

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 142/35=4,06$$



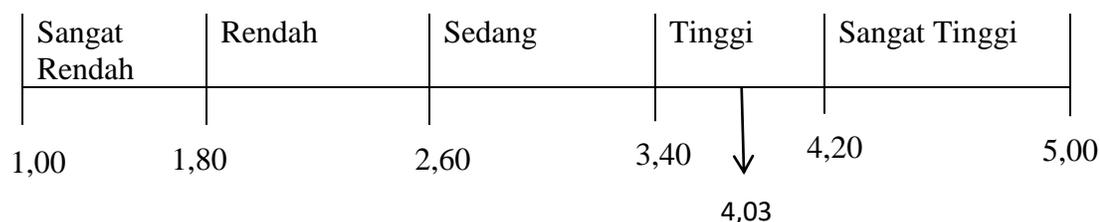
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik yakni sebesar 17% menyatakan sangat setuju, 71% setuju, sebesar 11% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 24 Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	7	20	35
4	Setuju	22	63	88
3	Kurang setuju	6	17	18
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	141

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 141/35=4,03$$



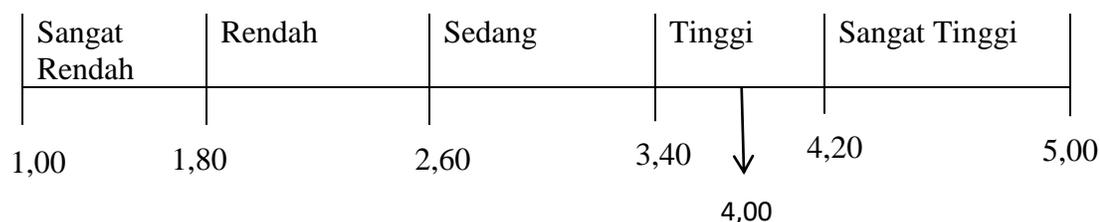
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan yakni sebesar 20% menyatakan sangat setuju, 63% setuju, sebesar 17% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 25 Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	4	11	20
4	Setuju	27	77	108
3	Kurang setuju	4	11	12
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	140

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 140/35=4$$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yakni sebesar 11% menyatakan sangat setuju, 77% setuju, sebesar 11% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori tinggi.

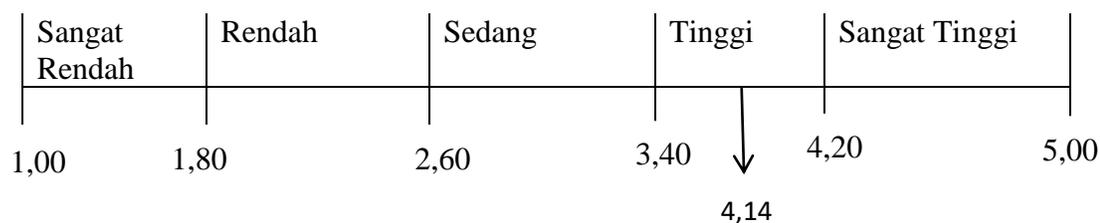
Tabel 4. 26 Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	9	26	45

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
4	Setuju	22	63	88
3	Kurang setuju	4	11	12
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju		0	0
	Total	35	100	145

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 145/35=4,14$$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan yakni sebesar 26% menyatakan sangat setuju, 63% setuju, sebesar 11% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan berada pada kategori tinggi.

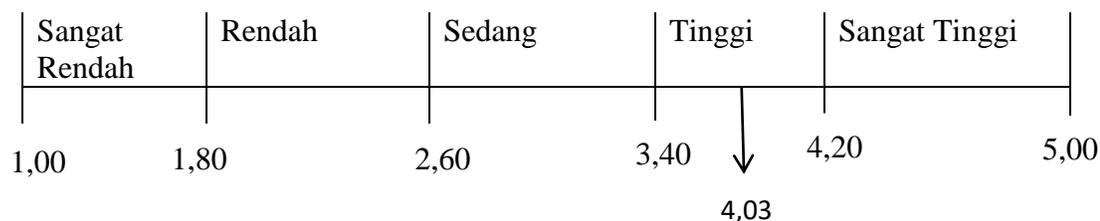
Tabel 4. 27 Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	7	20	35
4	Setuju	22	63	88
3	Kurang setuju	6	17	18
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
	Total	35	100	141

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 141/35=4,03$$



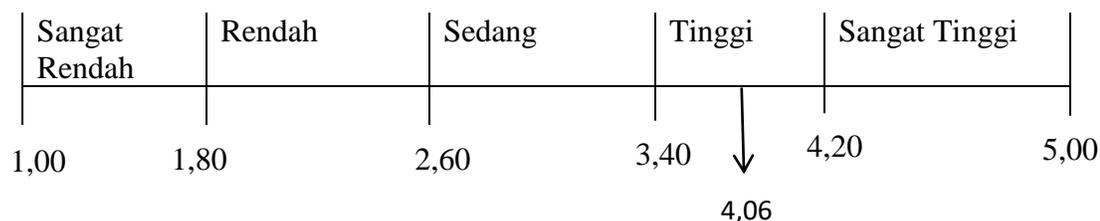
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan yakni sebesar 20% menyatakan sangat setuju, 63% setuju, sebesar 17% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 28 Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	5	14	25
4	Setuju	27	77	108
3	Kurang setuju	3	9	9
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	142

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 142/35=4,06$$



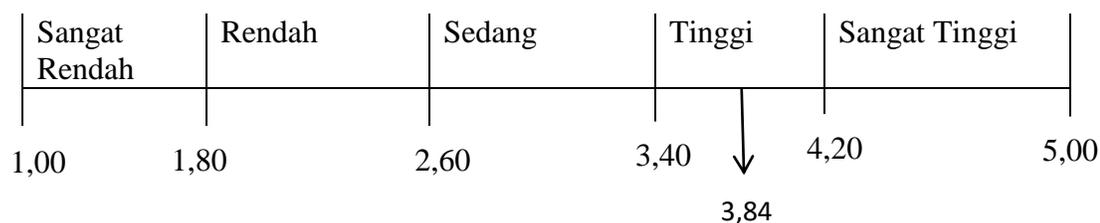
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang: Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai yakni sebesar 14% menyatakan sangat setuju, 77% setuju, sebesar 9% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 29 Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	4	11	20
4	Setuju	19	54	76
3	Kurang setuju	9	26	27
2	Tidak setuju	3	9	6
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	123

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 123/35=3,84$$



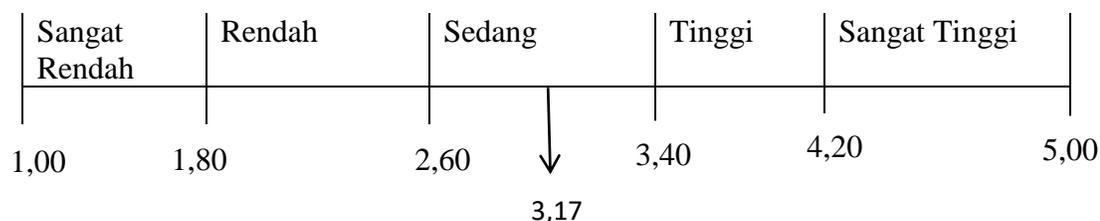
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang: Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak yakni sebesar 11% menyatakan sangat setuju, 54% setuju, sebesar 26% menyatakan kurang setuju dan sisanya sebesar 9% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 30 Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	6	17	30
4	Setuju	9	26	36
3	Kurang setuju	8	23	24
2	Tidak setuju	9	26	18
1	Sangat Tidak Setuju	3	9	3
	Total	35	100	111

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (f \cdot x)}{n} \quad 111/35=3,17$$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang: Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas yakni sebesar 17% menyatakan sangat setuju, 26% setuju, sebesar 23%

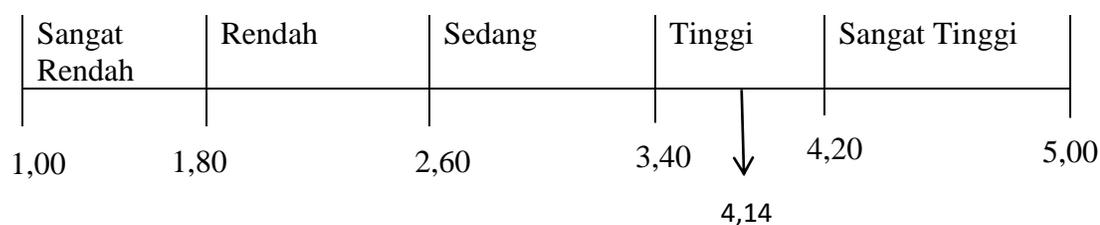
menyatakan kurang setuju, sebesar 26% menyatakan tidak setuju dan 9% sisanya menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 31 Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja

Nilai	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase %	Skor Kumalatif
5	Sangat setuju	8	23	40
4	Setuju	24	69	96
3	Kurang setuju	3	9	9
2	Tidak setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Total	35	100	145

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

$$M = \frac{\sum (FxX)}{n} \quad 145/35=4,14$$



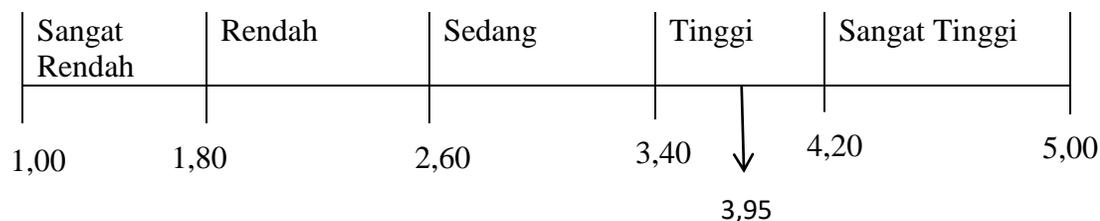
Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pernyataan responden tentang; Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja yakni sebesar 23% menyatakan sangat setuju, 69% setuju, sebesar 9% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 32 Rekapitulasi Pengukuran Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Keterangan
1	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	4,03	tinggi
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	4,06	tinggi
3	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan.	4,03	tinggi
4	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	4	tinggi
5	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	4,14	tinggi
6	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	4,03	tinggi
7	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	4,06	tinggi
8	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	3,84	tinggi
9	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.	3,17	sedang
10	Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja.	4,14	tinggi

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Keterangan
	Rata-rata	3,95	tinggi

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.



4.3.4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik (Sugiyono, 2013;239).

**Tabel 4. 33 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std.	3,36364020
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	,116
Differences	Positive	,116
	Negative	-,084
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

Distribusi normal dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis statistic non-parametrik Kolomogrof-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dan hasil uji Kolomogrof-Smirnov $> 0,05$ maka diasumsikan normalitas terpenuhi. Dan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi Kolomogrof-Smirnov sebesar 0,200. Karena nilai Kolomogrof-Smirnov lebih besar alpha 5% (0,050) maka dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multi) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 34 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,608	8,504		1,836	,075		
TOTAL_X	,599	,213	,439	2,808	,008	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas variabel bebas menunjukkan bahwa VIF=1, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

4.3.4.3 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Adapun hasil pengujian Autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 35 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,244 ^a	,060	,031	3,843	1,599
a. Predictors: (Constant), Total_X					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW sebesar 1,599 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 35 dengan jumlah variabel independen sebesar $1(K=1)= 1,35$ sehingga didapatkan dari tabel r hasil $dU=1,519$. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan DW kurang dari $(4-dU)=4-1,519=2,481$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.3.4.4 Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji Glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai *absolute* residual (AbsUi) terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji Glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini;

Tabel 4. 36 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,794	5,802		-,482	,633
	Total_X	,145	,146	,171	,996	,327

a. Dependent Variable: RES2

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

Dari hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan uji Glejser hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel x menunjukkan sebesar 0,327 di atas dari standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.3.5 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

4.3.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung dengan menggunakan SPSS 22, didapatkan hasil analisis sebagai berikut;

Tabel 4. 37 Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,608	8,504		1,836	,075
	Total_X	,599	,213	,439	2,808	,008

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

Dari tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel pelatihan (X) 15,608. Angka ini merupakan angka konstanta yang

mempunyai arti bahwa jika tidak ada pelatihan (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,608. Koefisien regresi nilainya 0,599 yang artinya bahwa setiap perubahan 1% pelatihan (X), maka pelatihan kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,599. Karena nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dengan demikian dapat dikatakan pelatihan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut;

$$Y = 15,608 + 0,599(X)$$

Dimana ;

Apabila pelatihan (X) tidak ada, atau $Y = 15,608 + 0,599 \cdot 0$, maka kinerja karyawan yaitu 15,608. Apabila pelatihan bernilai 1, maka kinerja karyawan $15,608 + 0,599 \cdot 1 = 16,207$

4.3.5.2 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan mana kemampuan independen (pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil olahan statistik yang dibantu SPSS 22 menunjukkan variabel dependen sebesar 19,3% sedangkan 80,7% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Tabel 4. 38 Hasil Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439 ^a	,193	,168	3,414

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih banyak terdapat variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan ini.

4.3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 22.0 diketahui koefisien determinasi sebagai berikut;

$$Kd = r^2 \times 100\% = 0,439^2 \times 100\% = 19,272\%$$

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 19,272% dan sisanya 80,728% dipengaruhi oleh faktor faktor lainnya.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut;

$H_0 ; \beta = 0$; tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 ; \beta \neq 0$; terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, jika nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} maka H_0 ditolak dengan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Dengan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil ;

Tabel 4. 39 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,608	8,504		1,836	,075
	Total_X	,599	,213	,439	2,808	,008

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber; Data Primer yang diolah 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk pelatihan sebesar 2,808.

Karena nilai t_{hitung} sudah ditemukan dan selanjutnya mencari t_{tabel} . adapun rumus mencari t_{tabel} sebagai berikut;

Nilai $\alpha/2 - 0.05/2=0,025$

Derajat kebebasan (df) = $n-2= 35-2=33$

Nilai 0,025;33 dapat dilihat dari t_{tabel} , maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,69236.

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesisnya maka nilai t_{hitung} tersebut dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,808 > 1,69236$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara signifikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan dilihat dari hasil kuesioner, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan, instruktur dalam menyampaikan materi saat pelatihan terbilang baik dan metode penyajian sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.
2. Berdasarkan penilaian mengenai kinerja karyawan diperoleh hasil setiap karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.
3. Dari hasil uji statistik koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari beberapa kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan beberapa saran. Penulis berharap saran ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dijadikan masukan. Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Pada variabel pelatihan di dalam indikator terdapat pernyataan yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi perusahaan dalam meningkatkan pelatihan yaitu peserta pelatihan seharusnya memiliki latar belakang yang sama agar lebih dapat memahami materi pelatihan.
2. Pada hasil penelitian dalam variabel kemampuan kerjasama dalam kinerja karyawan , hasil data menunjukkan respon terhadap pernyataan tersebut sedang. Hasil data dapat diartikan setiap karyawan seharusnya adanya kerja sama dalam melakukan tugasnya.
3. Sebaiknya sebelum mengikuti pelatihan yang diberikan, dilihat terlebih dahulu bagaimana kinerja karyawan sebelumnya agar setelah pelatihan karyawan tersebut dapat lebih baik dalam melakukan kewajibannya. Rencanakan pelatihan dengan baik dan matang.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar sekiranya meneliti lebih dalam dan lebih luas lagi berkaitan permasalahan kepemimpinan, motivasi, maupun disiplin kerja dengan meneliti variabel lain di luar pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan.(2016).*Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*.Bandung:Alfabeta.
- M, Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama (hal 10).
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012).Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).

- Safroni, Ladzi, 2012. *Manajemen Pelayanan*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Sangadji , Etta Mamang & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suharso Retnoningsih. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang : Widya Karya.
- Suryadana, Liga M. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadana, Liga M. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto dan Priansa.(2016).*Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*.Bandung:Alfabeta.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Peraturan perundang-undangan;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan.

BIOGRAFI PENULIS



Anti Azizah, lahir di Bandung pada tanggal 13 Februari 1996. Menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN Ciujung 1 Bandung, SMP Negeri 1 Ciawi Tasikmalaya, dan SMK Negeri 3 Bandung jurusan Akuntansi. Kemudian pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan di Politeknik LP3I Bandung program

studi Administrasi Bisnis. Bergabung menjadi anggota BIC (Bandung Incubator Centre) sebagai anggota, bergabung juga di LFC (LP3I Futsal Club) sebagai bendahara, menjadi panitia di *event* mice “Charity Futsal Cup” dan telah melakukan kuliah kerja industri di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Winaya Mukti Bandung Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

LAMPIRAN

Kuesioner

Yth.

Sdr Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya Anti Azizah, program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winayamukti dengan Nomor Induk Mahasiswa 4122.4.19.11.0057, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul: “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung”.

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan Anda untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Anti Azizah

4122.4.19.11.0057

Petunjuk pengisian

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i miliki.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberikan tanda centang (✓)

Data Responden

Jenis Kelamin : (___) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir : (___)

1. Sekolah Menengah tingkat Atas/ Sekolah Menengah Kejuruan
2. Diploma
3. Sarjana (S1)
4. Master (S2)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
Peserta pelatihan						
3.	Anda selalu semangat dalam mengikuti pelatihan.					
4.	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama.					
Materi Pelatihan						
5.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.					
6.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.					
Metode Pelatihan						
7.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.					
8.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
Tujuan						
9.	Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya.					
10.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan dengan lebih cepat dan mudah.					

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas Pekerjaan						
1.	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
Kualitas Pekerjaan						
3.	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan.					
4.	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
6.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
Kehadiran						
7.	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
8.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
Kemampuan Kerjasama						
9.	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.					
10.	Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja.					